

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №11 с. Константиновского
Петровского района Ставропольского края

ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на период с 2020 по 2023 годы

От работодателя:
Директор муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №11
с. Константиновского
Зубцова Н.В.

Н.В. Зубцова
« 04 » 02 20 21 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №11
с. Константиновского
Зибера И.И.

И.И. Зибера
« 04 » 02 20 21 г.

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Петровского городского округа
Ставропольского края
Изменения (дополнения)
к коллективному договору (соглашению)

Без замечаний
зарегистрированы в уведомительном порядке
за № 31 « 05 » февраля 2021 г.
Регистрацию произвел:

И.С. Степанов Зубцова Н.В. Зибера И.И.

Стороны: Работодатель, в лице директора МКОУ СОШ №11 Зубцовой Натальи Викторовны и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета МКОУ СОШ №11 Зиберовой Ирины Ивановны, договорились, на основании части 6 ст.136 Трудового кодекса РФ, внести следующие изменения к коллективному договору МКОУ СОШ №11 на 2020 по 2023 годы:

1. Приложение №3 к коллективному договору МКОУ СОШ №11 с. Константиновского Петровского района Ставропольского края на период с 2020 по 2023 годы «Положение по оплате труда работников образовательного учреждения» утверждённое приказом МКОУ СОШ №11 №98 от 17.01.2018 года считать недействительным.
2. Приложение №3 к коллективному договору МКОУ СОШ №11 с. Константиновского Петровского района Ставропольского края на период с 2020 по 2023 годы «Положение по оплате труда работников образовательного учреждения» утверждённое приказом МКОУ СОШ №11 №157 от 30.12.2020 года считать действительным.
3. Приложение №5 к коллективному договору МКОУ СОШ №11 с. Константиновского Петровского района Ставропольского края на период с 2020 по 2023годы «Соглашение по охране труда на 2020 год» заменить на «Соглашение по охране труда на 2021 год».

**Приложение №3 к коллективному договору
МКОУ СОШ №11 с. Константиновского
Петровского района Ставропольского края
на период с 2020 по 2023 годы.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников общеобразовательного учреждения**

I. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 (далее – общеобразовательное учреждение) разработано в соответствии: с постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), в целях повышения материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг.
- 1.2 Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.
Заработная плата работников общеобразовательного учреждения состоит из:
 - должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера.
- 1.3 Размеры должностных окладов (окладов) и ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения устанавливаются согласно разделу **II настоящего Положения** на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
- 1.4 Штатное расписание общеобразовательного учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором общеобразовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с **председателем ППО**.
- 1.5 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
- 1.6 Выплаты **компенсационного характера** устанавливаются работникам общеобразовательного учреждения согласно **разделу III настоящего Положения**.
- 1.7 Выплаты **стимулирующего характера** устанавливаются работникам общеобразовательного учреждения согласно **разделу IV настоящего Положения**.

- 1.8 Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается настоящим Положением, которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- 1.9 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
- 1.10 Фонд оплаты труда формируется общеобразовательным учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательного учреждения.
- 1.11 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных **Положением об оказании материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения.**

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

- 2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей директора общеобразовательного учреждения **устанавливаются** в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель директора по УВР, ВР	17701
2.	Заместитель директора по АХЧ	17593

- 2.1.2. Заместителям директора общеобразовательного учреждения (далее - заместители директора) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения (без учета заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	от 250 до 500 включительно	1 к 4

Конкретный предельный уровень кратности соотношения средней заработной платы заместителям директора общеобразовательного учреждения устанавливается отделом образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителей директора общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителей директора.

Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7050
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	7500
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор; учитель-логопед (логопед); учитель	8000

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Начальник лагеря	6629

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3754 рубля;
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5104 рубля;
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5808 рублей;
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6629 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, техник, специалист по охране труда	5104
4 квалификационный уровень	Механик	5461

2.2.2. Размеры должностных окладов медицинских работников и библиотекаря, включенных в штатное расписание общеобразовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>			
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4919
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»</i>			
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6238
3.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующая библиотекой	7333

2.3. Размеры окладов, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Гардеробщик, дворник, сторож.</u>	3696 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <u>Кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, оператор газовых котельных.</u>	3873 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Повар.</u>	4047 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Шеф-повар.</u>	5163 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Электрик.</u>	5514 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Водитель.</u>	5866 рублей

- 2.3.2. В случаях, когда заработная плата работника общеобразовательного учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
- 2.3.3. Выполнение работниками общеобразовательного учреждения трудовой функции дистанционно (удаленно), *(выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования)* не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

III. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются **коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения с учетом настоящего Положения.** Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.
- 3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- 3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.
- 3.4.2. Работникам общеобразовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты 6 % тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации: шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий, водитель автобуса.
 Директор общеобразовательного учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательном учреждении, имеющих: – 13-29 классов	10- 35
5.	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности <*>	25
7.	Учителям, преподавателям за классное руководство: – 1-4-х классов – 5-12-х классов	30 35
8.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
9.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: – русскому языку, литературе, математике; – иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, информатика и ИКТ, ОБЖ	15 10
10.	Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения за руководство методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	20
11.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20-40

12.	Работникам казенного учреждения за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)<***>	1-5
-----	--	-----

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором общеобразовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В общеобразовательном учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<***> Учителям выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательном учреждении, расположенного в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

<***> Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в общеобразовательном учреждении вводится суммированный учёт рабочего времени сторожей, операторов газовых котельных, водителя так, чтобы продолжительность рабочего времени за 1 год (с января по декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается приказом директора общеобразовательного учреждения.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час

работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам общеобразовательного учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – 20 – 100%;
- учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;
- учителям, и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам общеобразовательного учреждения, за работу с архивом учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) – 25% должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 20-29 – 50% от должностного оклада, ставки заработной платы;

Заместителю директора, педагогическим работникам при установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в общеобразовательном учреждении, расположенного в сельской местности, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя ППО на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного общеобразовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в общеобразовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием председателя ППО. **Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.**

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с председателем ППО и закрепляются в настоящем Положении.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору общеобразовательного учреждения.

4.2. В общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания

- (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
- за наличие квалификационной категории;
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.
К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в общеобразовательное учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- педагогическим работникам за внеклассное руководство, руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования школьного, муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании общеобразовательного учреждения - 30- 100%;
- педагогическим работникам общеобразовательного учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%;
- работникам общеобразовательного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения и др.) – 25%;
- работникам, ответственным за организацию питания в общеобразовательном учреждении – 20 – 50%;
- за осуществление функций общественного инспектора по охране прав детства – 10 – 40%;
- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма – 20%;

- за организацию работы по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних (если это не входит в должностные обязанности) – 20%;
- за проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультурно - спортивных мероприятий – 20%;
- за организацию работы по взаимодействию с пенсионным фондом – 40%;
- за организацию работы по ведению официального сайта, – 20%;
- за организацию работы дорожного движения – 30%;
- за организацию работы официальных аккаунтов в социальных сетях, – 20%;
- за организацию работы информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Новигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.) – 10% - 100%;
- за организацию работы по охране труда – 60%;
- за организацию работы по безопасности (электробезопасности, пожарной безопасности, ГО и ЧС и т.д.) – 10% - 50%;
- за наставничество работников отнесенных к категории молодых специалистов - 20%;
- за организацию сетевого взаимодействия между образовательными организациями округа – 10-30%;
- за обеспечение исправности и регулярное техническое обслуживание транспортного средства (если это не входит в должностные обязанности) – 20-200 %.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением весового коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемого общеобразовательным учреждением.

4.4.1. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4.2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера со дня присвоения учёной степени, почетного звания или награждения нагрудным знаком, грамотой:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности;
- награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 3%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в общеобразовательном учреждении;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам общеобразовательного учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - при награждении наградами Ставропольского края;
 - при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

- при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам общеобразовательного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательного учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом общеобразовательного учреждения.

Оценку эффективности работы работников общеобразовательного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается директором общеобразовательного учреждения по согласованию с председателем ППО, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется Порядком премирования сотрудников МКОУ СОШ №11, утверждаемым директором с учетом мнения председателя ППО. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися общеобразовательного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе общеобразовательного учреждения или плодотворное участие работников общеобразовательного учреждения в социально - значимых проектах и мероприятиях;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;
- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях общеобразовательного учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях общеобразовательного учреждения по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса общеобразовательного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;
- личный вклад в общие результаты деятельности общеобразовательного учреждения;
- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году общеобразовательного учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

- 4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.
- 4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам общеобразовательного учреждения края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

- 4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда общеобразовательного учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

**Приложение №5 к коллективному договору
МКОУ СОШ №11 с. Константиновского
Петровского района Ставропольского края
на период с 2020 по 2023 годы.**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МКОУ СОШ №11 с. Константиновского на 2021 год**

Работодатель и работники МКОУ СОШ №11 с. Константиновское заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021 года администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий /работ/	Ед-ца учета	Кол-во	Стоимость работы	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во улуч. услов.		Кол-во высвоб. тяж. раб.	
							всег	т.ч.	всего	т.ч.
1.	Проведение замеров защитного заземления изоляции проводов в целях безопасности.	шт	1	10 000 р.	август	Зибера О.В.	-	-	-	-
2.	Провести ремонт и испытание отопительных систем основного здания и филиала.	м	2	30 000р.	июнь август	Зибера О.В.	-	-	-	-
3.	Своевременное обеспечение спецодеждой техслужащих, инвентарем, оборудованием классы, кабинеты, мастерские, туалеты, по мере возможности.	шт.	10	18 000 р.	в течение года	Зибера О.В.	-	-	-	-
4.	Обеспечить выполнение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, в том числе дезинфекционных, дератизационных и дезинсекционных.			36000р.	в течение года	Зибера О.В., Петина О.Н.	-	-	-	-
5.	Провести специальную оценку условий труда	рабочих мест	74	81400р.	IV квартал	Исаева С.В. Зибера О.В.	-	-	-	-
6	Выполнение работ по установке пандуса	шт.	1	110 311р.	II квартал	Зибера О.В.	-	-	-	-

7	Установка пожарного гидранта	шт.	1	85000 р.	II квартал	Зибера О.В.				
---	------------------------------	-----	---	----------	------------	-------------	--	--	--	--

Директор МКОУ СОШ №11 _____ /Н.В. Зубцова/

Председатель ПК _____ /И.И. Зиберова/

В изменениях к
коллективному договору
МКОУ СОШ №11
с. Константиновского
Петровского района
Ставропольского края
на период с 2020 по 2023г.

пронумеровано и
пронумеровано
18 страниц

С.В. Зубова
Н.М. Воробьева